FSU Aquitaine

Fédération Syndicale Unitaire

SPECIAL

AESH, AVS, EVS

Le gouvernement a enfin admis qu'il fallait pérenniser et professionnaliser les fonctions d'AVS comme l'exigeait la FSU : les AVS sous statut d'assistant d'éducation se verront proposer, après 6 années d'exercice, un CDI.

Si un premier pas a été franchi, il faut bien constater que cela ne répond pas à l'exigence statutaire, et débouche sur des rémunérations qui ne garantissent pas un niveau de vie convenable à ces agents : la plupart seront à temps partiel, avec une rémunération mensuelle nettement inférieure au SMIC, de l'ordre de 700 euros.

Pour la FSU, les missions exercées par les AVS/EVS sont pérennes et correspondent à de « vrais » métiers !

La FSU revendique donc la création d'un corps statutaire de la fonction publique, pour l'ensemble des personnels exerçant ces missions, quel que soit leur contrat actuel.

Elle contribue, avec d'autres et partout, à construire les mobilisations nécessaires pour faire avancer ce dossier !

Ces dernières années, **les recours aux prudhommes par des EVS** se sont multipliés dans les académies. Une centaine de personnes ayant occupé des emplois de vie scolaire (contrats aidés de droit privé) ont obtenu, **avec l'aide de la FSU**, la condamnation du Ministère de l'éducation nationale, notamment pour manquement à l'obligation de formation.



SOMMAIRE

La CDisation... une avancée, vraiment ?

La question de la professionnalisation des AVS est posée depuis presque leur création. Le Ministère de M. Peillon s'est montré toutefois plus décidé que ses prédécesseurs à faire progresser ce dossier. Il a annoncé en août 2013 une première série de mesures: des CDI pour les AVS/Assistants d'Education.

Le décret 2014-714, du 27 juin 2014, a fixé les conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).

Il n'est en aucun cas question de titularisation mais d'une éventuelle CDIsation. Ce n'est pas la même chose : en aucun cas les AVS ne seront fonctionnarisés, ce qui est le sens de la titularisation.

Le métier tant attendu est clairement pensé au rabais. Aujourd'hui, pour accompagner les jeunes dans leurs parcours scolaires, il faut a minima le bac, ce qui est la moindre des compétences puisque les AVS sont susceptibles d'accompagner des élèves au lycée voire au-delà. Or le gouvernement veut faire fusionner les diplômes d'AMP et D'AVSociale afin de délivrer un diplôme de niveau 5 c'est-à-dire bien inférieur au niveau scolaire requis, pour exercer la fonction d'accompagnant scolaire. Les référentiels de ces métiers sont différents: un AVScolaire n'est pas une aide à domicile, ni un personnel soignant comme peut l'être l'AMP, à moins que l'on considère à nouveau le handicap comme l'apanage du seul soin, ce qui équivaudrait à revenir bien en arrière. De plus, les AVS pour exercer leur fonction, sont actuellement recrutés avec le minimum Bac. En acceptant ce CDI ils retournent à un niveau moindre de qualification que ce qu'ils ont déjà : totalement absurde! Nous ne voulons pas de cette fusion, mais un diplôme et une formation spécifique aux tâches des AVScolaires en lien avec le référentiel travaillé au sein de la FNASEPH. Nous exigeons au minimum le niveau 4 de qualification. Comment va se faire le choix, pour ne pas dire le tri, des 3000 élus potentiellement CDIsables en 2014 alors qu'il y a des milliers d'AVS qui entrent dans le critère défini par le gouvernement ? Quelle garantie que les 25000 autres soient CDIsés à leur tour ? Que se passera-t-il lors d'un prochain changement de gouvernement ? Que deviennent les 35000 AVS en CUI et autre CAE qui eux n'ont droit à rien ? Nous refusons un système à deux vitesses où certains sont CDIsables et pas les autres. N'oublions pas que certaines de ces personnes ont près de 10 ans d'ancienneté ayant cumulé les contrats d'AED et de CUI, donc plus expérimentées et formées que les seules CDIsables actuelles.

Sans parler des conditions d'extrême précarité qui demeurent, malgré les CDI annoncés (même temps de travail à temps partiel imposé = mêmes salaires de misère bien en dessous du seuil de pauvreté).

Les termes du CDI pérennisent une précarité extrême, avec des temps partiels imposés et des revenus qui restent en dessous du seuil de pauvreté !

« J'ai 5 ans et 9 mois de CDD. L'administration refuse de reconduire mon contrat alors que j'ai toujours donné satisfaction. C'est ça la CDisation ? C'est inacceptable !»

En résumé : qui est concerné ?

➩ Tous les AVS (AED ou CUI) sont appelés à devenir des Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap (AESH) ;

➩ Les AVS/AED pourront, au terme de leur contrat de six ans, être recrutés comme AESH en CDI

➩ Les AVS/CUI pourront, à l'issue de leur contrat de deux années, être recrutés comme AESH en CDD, puis être recrutés en CDI après de 6 ans de CDD ;

➩ Un nouveau métier d'accompagnant sera créé, comprenant une spécialisation AESH. Les AESH seront recrutés parmi les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne .

Se syndiquer ? Une nécessité !

Ensemble, on est plus fort !

NOUS CONTACTER :



FSU Aquitaine

138, rue de Pessac
33000 BORDEAUX

☎ 05 57 81 62 49
07 81 82 75 80
Fax 05 57 81 62 41
@ fsu.aquitaine@fsu.fr

La formation : un droit… à faire valoir !

Formation d'adaptation à l'emploi :

L'adaptation à l'emploi des AVS est à ne pas confondre avec la formation professionnelle due aux CUI. Elle a pour objectif d'apporter aux AVS des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'ils exercent. Elle est incluse dans le temps de service effectif et est de 60 heures minimum. Elle est due à tous les salariés quel que soit leur statut, AESH ou CUI, et doit se dérouler sur le temps de travail.

Formation professionnelle des CUI :

La convention des CUI-CAE prévoit « des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel. Ils ont droit à 80h de « professionnalisation » durant leur contrat pour favoriser le maintien dans l'emploi. Ils doivent pouvoir suivre à leur initiative, une formation permettant, quel que soit leur statut, de progresser au cours de leur vie professionnelle « d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme ». Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

En pratique, ce droit est très rarement effectif. Avec la FSU, de nombreux salariés ont engagé des recours aux prud'hommes suite au non respect de leurs droits à formation professionnelle par l'Education nationale.

Le total des indemnités perçues par les CUI-CAE suite à leur action en justice est généralement aux alentours de 10 000 euros.

Périodes d'immersion :

La convention individuelle de CUI-CAE peut prévoir la possibilité pour le salarié de réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs et ce afin de développer l'expérience et les compétences du salarié. Cette période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié.

Les CUI-CAE embauchés par l'éducation nationale ne réalisent quasiment pas de période d'immersion.

Validation des acquis d'expérience (VAE)

Pour entamer une VAE, il faut 3 ans d'activité salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. Cette procédure est longue (2 ans en moyenne entre les premières informations et le passage devant le jury). Il existe des possibilités de prise en charge des dépenses par Pôle emploi ou le conseil régional, 24h de congés pour VAE si activité salariée.

Congé formation :

Après 3 ans de services effectifs, les AED peuvent postuler pour obtenir un congé de formation professionnelle où ils seront rémunérés 85% de leur salaire brut.

Le droit individuel à formation (DIF) :

Les AED comme les CUI peuvent bénéficier du DIF à raison de 20 heures par année civile de service, au prorata du temps travaillé (11h par an avec 20h hebdomadaire).

Dans la pratique, cet accès au DIF est très théorique, seulement quelques centaines de DIF ont été accordés pour l'ensemble du ministère qui compte près d'un million d'agents.

La formation des CUI : un enjeu de taille !

Des études de la DARES (ministère du travail) pointent les limites en terme de formation professionnelle des emplois aidés.

Seuls 36% des emplois aidés déclarent avoir bénéficié d'une formation.

Six mois après la fin de leur contrat, seulement 40% des emplois aidés du secteur non marchand possédaient un emploi et 26% un contrat de plus de 6 mois.

L'âge ainsi que le diplôme influent fortement sur ce taux d'emploi, les plus de 50 ans et les moins diplômés (plus de 20 points d'écart entre niveau supérieur au bac/inférieur cap) ont un taux inférieur.

La nature de l'employeur influe également, les emplois aidés de l'éducation nationale retrouvent ainsi moins facilement un emploi que ceux des collectivités territoriales.

Les salariés ayant suivi une formation professionnelle durant leur contrat se retrouvent plus souvent en emploi que les autres à l'issue de celui-ci.



Ce que disent les textes....

	AED	AESH	CUI
	CDD, de droit public	Droit public, CDD puis CDI	Contrats aidés, droit privé
Conditions de recrutement	L'employeur est l'Education nationale via un collège ou lycée employeur ou le DASEN (inspecteur d'académie). En aucun cas le directeur d'école n'est chargé de constituer le contrat, ni du recrutement. Le directeur, par délégation, est chargé de l'application du contrat.		
	Priotité aux étudiants boursiers. Baccalauréat	A cette rentrée, tous les AED sur missions AVS ont basculé en AESH A l'avenir : anciens CUI sur missions AVS ayant 2 ans d'expérience ou diplôme (pas encore créé).	Emplois aidés. Ciblage par Pôle emploi (minima sociaux : RSA, ATA ASS, AAH... - de 26 ans ou chômeurs + de 50 ans
Missions	Aujourd'hui, essentiellement 2 missions : **AVS :** accompagnement élèves en situation de handicap (AVS-i ou AVS m) ou intervention en CLIS ou ULIS (AVS-co) **Aide administrative à la direction d'école et/ou au fonctionnement de l'école :** aide à la surveillances élèves, sorties scolaires, BCD, TICE, ... tjs sous la responsabilité de l'enseignant.		
Contrat	Le contrat doit préciser les missions (fonctions), les établissements d'intervention ainsi que la quotité de travail, la durée du contrat et le crédit d'heures de formation (200 heures maxi), uniquement pour les AED.		
Durée, renouvellement, période d'essai	3 ans maxi, renouvelable 1 fois. Dans les faits, contrat d'un renouvelable 6 fois. Les AESH sont « CDisables » à l'issu des 6 ans de CCD. L'employeur doit signifier 1 à 2 mois avant la fin du contrat sont intention ou pas de renouveler le contrat. Pas d'indemnités de fin de contrat. Période d'essai de 1/12 de la durée du contrat. Pas de période d'essai pour renouvellement.		Durée minimum de 6 mois, renouvelable jusqu'à 24 mois maxi Dans certains cas (+ de 48 ans, handicap...), des prolongations sont possibles pendant 5 ans.
Changement d'affectation	Un changement d'affectation en cours de contrat est possible (dans une zone géographique « raisonnable ») et doit donner lieu à un avenant. Attention, un refus par le salarié peut être considéré comme une faute professionnelle qui peut conduire à un licenciement.		
Temps de service et emploi du temps	1607 heures réparties sur 39 à 45 semaines pour un plein temps. Possibilité de crédit d'heures de formation (200 h maxi pour un plein temps, au prorata pour les autres) qui peut être accordé par l'employeur pour les AED qui poursuivent des études supérieures ou une formation professionnelle L'emploi du temps est arrêté par le directeur, en fonction des besoins du service et des contraintes de l'AED (notamment s'il poursuit des études).		20 heures hebdo minimum. Le contrat doit prévoir un programme de la répartition de la durée du travail sur l'année ou la durée du contrat. Prise en compte de contraintes liées à la poursuite d'études, à une autre activité prof,...







Ce que disent les textes… suite

	AVS/AED	AVS/AESH	EVS/CUI
Le salaire	Indice brut 312 (minimum fonction publique)	Indice brut 313. Si CDI : de l'indice 316 en début de CDI à 363 au niveau 10 (soit 213€ brut de plus que l'indice 316). Droit au supplément familial et à l'indemnité de zone de résidence.	Taux horaire SMIC. Pour 20 heures, 675 € net mensuels. Possibilité de cumul avec allocations perçues avant CUI (ASS, ATA, AER, ARE...)
Frais de transport	Possibilité de remboursement des frais de déplacements entre différents lieux de travail. Possibilité de prise en charge de 50% de l'abonnement à des transports publics entre lieu de résidence et de travail		
Congés maladie	Maintien du traitement pour congé maladie, maternité, paternité, adoption ou accident du travail : Après 4 mois : 1 mois à plein traitement + 1 mois à ½ traitement Après 2 ans : 2 mois pleins + 1 mois à ½ traitement Après 3 ans : 3 mois pleins + 1 mois à ½ traitement		Indemnités journalières versées par la CPAM avec 3 jours de carence.
Congé maternité	16 semaines à plein traitement après 6 mois d'ancienneté		Indemnité journalière (si 10 mois d'immatriculation à la sécurité sociale) correspondant approximativement au salaire
Congé parentalité	3 jours consécutifs ou non dans les 15 jours entourant la naissance + 11 jours dans les 4 mois suivant la naissance		
Enfants malades	Pour un temps plein : 11 demi-journées, (x 2 si l'AED ou l'AESH élève seul son enfant)		3 jours/an et 5 jours/an si l'enfant à moins d'un an ou si 3 enfants à charge de moins de 16 ans.
Autorisations d'absence	Pour mariage, PACS, décès de proches, examens ou concours		
Droits syndicaux	Les conflits relèvent des commissions paritaires consultatives académiques (CCPA) qui sont obligatoirement consultées sur les décisions de licenciement ou de sanctions disciplinaires. Mêmes droits que les enseignants (temps pour réunion d'information syndicale), droit de grève (sans SMA), ...		Les conflits relèvent des prud'hommes. Par extension, les CUI recrutés par l'EN relèvent du droit syndical de la fonction publique (sans SMA).
Allocations chômage	Relèvent des conditions de droit commun pour les allocations d'assurance chômage. Peuvent prétendre à l'ARE (Aide au retour à l'emploi), pour une durée égale à la durée d'affiliation : au minimum 183 jours pour les contrats de 6 mois, jusqu'à 730 jours pour les contrats de 2 ans. 75% du dernier salaire brut.		







Paroles d'EVS/AVS à cette rentrée...

Les contrats à durée déterminée ont été rédigés et signés après la rentrée (le 10, voire le 12 septembre…) avec invitation à les antidater au jour de la rentrée. Les recrutements ou reconductions de contrats se prolongent tout le mois de septembre : fin septembre, de nombreux élèves sont toujours sans AVS ou EVS. Cette situation est évidemment « hors texte » et reflète un manque d'anticipation flagrant. Les élèves en situation de besoin d'accompagnement sont identifiés dans les établissements au plus tard en juin. C'est donc à cette période que les renouvellements et nouveaux recrutements devraient s'opérer, pour qu'à la rentrée, il n'y ait que quelques réajustements à faire. Tout le monde y serait gagnant : les élèves et leur famille qui seraient accompagnés dès la rentrée, les enseignants, et même l'administration qui serait moins sous pression de l'urgence !

« Pour la plupart d'entre nous, bien que le CDD soit arrivé à échéance le 31 août, nous n'avons pas été avertis par le service AVANT la rentrée. Nous ne savions donc pas, le 1er septembre, si un nouveau contrat (CDD ou CDI) nous serait proposé ; et, si oui, à quelles conditions (quotité horaire, indice, etc.). »

Christelle, Pyrénées-Atlantiques

« Les droits liés à la fin d'un CDD ne sont pas respectés. Nous ne recevons pas les documents légaux : certificat de travail, attestation de fin de CDD, le bordereau de droit à la formation, éventuellement. L'indemnité de précarité ne nous est pas versée. »

Valérie, Dordogne

Si un autre contrat a été signé, les collègues peuvent avoir besoin, notamment quand leur quotité a été révisée, parfois sévèrement, à la baisse, de s'inscrire à Pôle Emploi pour aller chercher un complément de revenu auquel ils peuvent prétendre sous certaines conditions.

« *Il y a éventuellement droit à une compensation de salaire si avant les CDD le salarié était inscrit à Pôle Emploi et avait ouvert des droits ; ou bien si il s'inscrit et ouvre des droits entre les 2 CDD* » déclare une conseillère de Pôle Emploi. A l'inverse, si ces dernières conditions ne sont pas réunies, les collègues n'ont souvent pas d'autres choix que de signer les contrats revus à la baisse. Sinon, ils n'obtiendront rien de Pole Emploi, en raison précisément du refus de contracter.





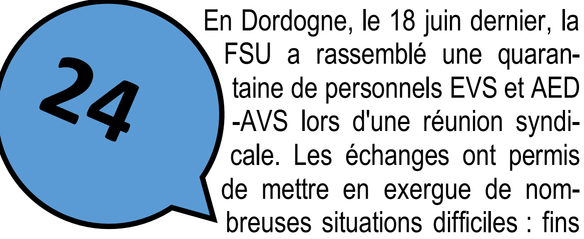
Les droits à formation (voir p. 3) sont loin d'être respectés. Certain-es, en 4 ans de contrats CDD, ont participé en tout et pour tout à 2 jours de formation !

Sur l'ensemble de ces griefs, certains AVS ont rédigé des lettres de recours gracieux, qu'elles/ ils font remonter par la voie hiérarchique. Elles/Ils n'hésiteront pas à saisir la justice administrative si elles/ ils n'obtiennent satisfaction, comme d'autres l'ont fait avant eux, avec succès.

« La formation, dont nous avons besoin, est quasi inexistante. Il n'est pas question que cela se reproduise à l'avenir, pour nous, pour les futur-es collègues ».

Isabelle, Landes

Echos des départements...



En Dordogne, le 18 juin dernier, la FSU a rassemblé une quarantaine de personnels EVS et AED-AVS lors d'une réunion syndicale. Les échanges ont permis de mettre en exergue de nombreuses situations difficiles : fins de droits, fins de contrats, formations insuffisantes ou inexistantes. Bref, la précarité pour tous !

Suite à cette réunion, la FSU a obtenu une audience avec le secrétaire général de la DSDEN, le directeur de Pôle Emploi et un représentant de la Préfecture. Nous avons pointé les difficultés et le désarroi des EVS/AVS et le manque voire l'absence de lien entre les différents acteurs.

Grâce à notre intervention, le secrétaire général de la DSDEN a pris l'engagement de mettre en place une meilleure coordination et prise en compte des situations. Nous veillerons à ce que les actes suivent...

64

Dans les Pyrénées Atlantiques, la FSU agit depuis plusieurs années dans le cadre d'un collectif. Ce collectif a appelé le 1er octobre à un 2ème rassemblement depuis la rentrée. L'audience avec l'administration (longue et difficile !) a abouti à des engagements concrets :

- signature des contrats dès la prise de fonction

- remise des documents légaux à la fin de contrat

- à reconsidérer la situation des AVS qui n'ont pas été renouvelés alors qu'elles étaient proches de la "CDIsation" ou qui ont subi une baisse de quotité horaire et donc de revenus.

- à informer les collègues de leur future situation, plutôt que de les laisser dans l'ignorance de leur futur sort, de les mettre devant le fait accompli

- à un plus grand respect des individus.

33

La FSU33 s'est engagée à être un outil pour les CAE-CUI, AVS, AED. Outil d'élaboration de revendications, outil de lutte, outil de défense des personnels. Avec ses syndicats nationaux (SNUipp, SNES, SNEP, SNUEP…), la FSU a tenu des réunions d'information syndicales pour donner à tous l'accès à leurs droits. Elle a accompagné aux prud'hommes les personnels revendiquant leur droit à formation et a permis leur victoire. Elle a porté auprès de l'administration les revendications formulées collectivement.



47

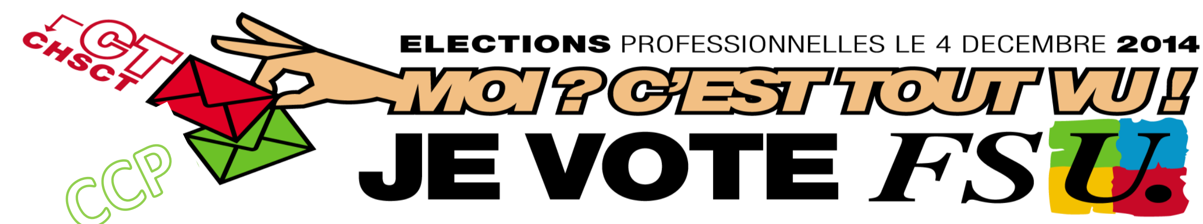
Pour la FSU 47, il est important de se donner les moyens d'accompagner les EVS-AVS, de manière individuelle ou collective pour défendre leurs droits.

L'année dernière, lors de la mise en place tardive de la formation, la FSU a permis de mener des actions collectives (tracts d'information, réunions d'information syndicale, audience à la Préfecture...) pour obtenir les réponses sur la CDisation et sur les renouvellements de contrats.
Cette année, un groupe de travail est en cours d'organisation avec l'administration pour mettre fin aux licenciements abusifs.
La FSU, avec son avocat, a aussi permis à 16 EVS-AVS de déposer des recours aux prud'hommes pour absence de formation. 7 ont été jugés et l'administration condamnée à verser de lourdes indemnités. 9 autres dossiers sont en cours.

40

Ces dernières années, la FSU a conseillé, accompagné et soutenu plusieurs EVS dans leur combat aux prud'hommes contre les abus de l'administration. Lors de l'un de ses jugements, le tribunal des prud'hommes de Dax a estimé que l'employeur n'avait pas rempli les conditions du contrat en terme de formation et fait condamner l'employeur à payer plus de 5000€ d'indemnités par collègue précaire.
Ces jugements apportent la preuve du détournement illégal des CUI par l'Éducation Nationale et démontre l'urgence à transformer tous ces contrats précaires en emplois stables et statutaires. La FSU continuera à tout mettre en œuvre pour défendre ces salariés contre tous les abus.





Du 27 novembre au 4 décembre 2014, vous serez appelés à voter pour élire vos représentants lors des élections professionnelles de l'Education Nationale.
Le vote sera électronique.
Les représentants de la FSU (SNUipp, SNES,…) participent à toutes les instances pour y être les porte-parole de tous les collègues, y défendre leurs revendications et les conditions d'exercice de nos métiers.

Pour voter, 3 étapes à respecter :

Etape 1 dès maintenant	Activer votre espace électeur	➢➢ **Je crée mon espace électeur en allant sur :** www.education.gouv.fr/electionspro2014 • J'entre avec mon adresse professionnelle en ac-bordeaux.fr • Je donne un mot de passe personnel • Je confirme la création de mon compte en cliquant sur le lien reçu par mail à mon adresse professionnelle
Etape 2 Entre le 4 et le 13 novembre	Réception de votre identifiant	Votre identifiant vous parviendra par courrier dans votre école ou votre établissement d'affectation. **Le conserver pour le vote.** Si vous n'avez toujours pas reçu votre identifiant le 13 novembre ? **Contacter immédiatement la FSU et ses syndicats** *(Voir ci-dessous)*
Etape 3 dès le 27 novembre, et avant le 4 décembre	Je vote FSU !	➢➢ **Je vais sur mon espace électeur** (avec mon adresse professionnelle et mon mot de passe) ➢➢ **Je clique sur mes scrutins** ➢➢ **Je vote avec l'identifiant** reçu par courrier CUI —> 1 seul vote CTA / AED-AESH —> 3 votes (CT M, CTA et CCPA)



En cas de difficultés, quelle que soit l'étape, je contacte



La FSU Aquitaine (voir p 2)
ou une section départementale

Ecoles





06 88 49 82 56
snuipp@fsuaquitaine.org



05 57 81 62 40
s3bor@snes.edu

Collèges Lycées







